



POUVOIR JUDICIAIRE

C/8267/2023

ACJC/311/2026

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 26 JANVIER 2026**

Entre

A_____ **SARL**, sise c/o B_____ SARL, _____ (VS), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 décembre 2024 (JTPH/336/2024), représentée par Me Jean-Philippe ANTHONIOZ, avocat, VS AVOCATS, boulevard Georges-Favon 14, 1204 Genève,

et

Monsieur C_____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par le syndicat D_____, _____ [GE]

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 mars 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/336/2024 du 17 décembre 2024, reçu par A_____ SARL le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, après avoir renoncé à ordonner la production par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : l'OCIRT) du dossier en lien avec A_____ SARL (ch. 2 du dispositif) et à procéder à l'audition des témoins E_____, F_____, G_____ et H_____ (ch. 3) et déclaré recevable la pièce déposée par C_____ le 19 septembre 2024 (ch. 4), a condamné A_____ SARL à verser à C_____ la somme brute de 16'284 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022 (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

B. a. Par acte expédié le 3 février 2025 à la Cour de justice, A_____ SARL a formé appel contre ce jugement, qu'elle a reçu le 18 décembre 2024. Elle conclut à l'annulation des chiffres 3, 5, 6 et 8 de son dispositif, dont elle sollicite l'annulation, concluant au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal, sous suite de frais.

Elle a, à titre préalable, requis l'audition des témoins F_____, G_____ et H_____.

b. Dans sa réponse, C_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Il a produit l'arrêt ATA/349/2024 rendu par la Chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la Chambre administrative) le 7 mars 2024 dans la cause A/1_____/2024 en lien avec l'enquête menée par l'OCIRT concernant A_____, le jugement entrepris ainsi qu'une ordonnance rendue par la Chambre d'appel des prud'hommes dans la présente cause le 4 février 2025.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives sur le fond.

A_____ SARL a conclu à l'irrecevabilité des faits nouvellement allégués et pièces nouvelles produites par sa partie adverse dans sa réponse.

C_____ a requis l'apport du dossier de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail l'ayant opposé à A_____ SARL.

d. Par avis du 2 septembre 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

C. Les faits suivants résultent de la procédure :

a. A _____ SARL, sise à I _____ [GE] jusqu'au 9 juillet 2021 et à J _____ (VS) depuis lors, a pour but social de fournir des conseils en matière financière, de planification financière, de planification retraite, d'assurance vie, d'investissements, de fiscalité et d'agir comme courtier en assurances. K _____, L _____ et M _____ en sont les associés avec signature individuelle.

b. A _____ SARL a fait paraître une annonce sur le site internet N _____, pour un poste de conseiller commercial à plein temps, avec une entrée en fonction dès le 2 août 2021. Les horaires étaient de huit heures par jour pour un salaire compris entre 40'000 fr. et 120'000 fr. par année, une prime de performance en sus.

c. C _____, né en 1995, a postulé auprès de A _____ SARL à la suite de cette annonce.

Selon un document intitulé « contrat de travail », daté du 19 novembre 2021, qui lui a été remis par A _____ SARL non signé par celle-ci, C _____ était engagé en qualité de conseiller financier à compter du 1^{er} novembre 2021. L'employé devait au préalable suivre des cours de formation professionnelle auprès de la société du 1^{er} septembre au 31 octobre 2021. Le temps de travail hebdomadaire était de quarante-deux heures par semaine. Le salaire horaire était de 23 fr. 14 brut, auquel s'ajoutaient des commissions. Le contrat de travail pouvait ensuite être résilié par chacune des parties par écrit moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service. Le contrat indiquait que le siège de A _____ SARL était à la route 2 _____ à I _____ [GE], que le for était à Genève et que le contrat était fait à Genève.

Lors de son interrogatoire par le Tribunal le 19 septembre 2024, C _____ a indiqué que A _____ SARL lui avait demandé de rendre ce contrat, qui contenait une erreur, sans toutefois lui indiquer de quelle erreur il s'agissait.

d. Le 3 décembre 2021, A _____ SARL et C _____ ont signé un contrat de travail de durée indéterminée, aux termes duquel ce dernier était employé en qualité de conseiller financier à partir du 1^{er} décembre 2021.

Le taux d'activité convenu était de 30% et le temps de travail hebdomadaire de 12 heures. Les heures supplémentaires que l'employé pourrait devoir accomplir afin de mener à bien ses tâches ne seraient compensées que s'il avait sollicité et obtenu l'accord écrit de l'employeur avant de les effectuer.

Le salaire était entièrement variable, sous forme de commissions. Si une affaire donnant droit à une commission était conclue, puis devenait ultérieurement caduque en tout ou en partie, le droit à la commission s'éteignait dans la même proportion. Le trop-perçu serait alors déduit du prochain salaire de l'employé ou exigé en restitution.

Après un temps d'essai d'un mois, le contrat de travail pouvait être résilié moyennant le respect d'un délai de congé d'un mois durant la première année de service.

e. C_____ a mis un terme à son contrat de travail par courrier du 24 janvier 2022, avec effet à la même date.

f. Selon l'attestation de l'employeur internationale, son dernier jour de travail était le 24 janvier 2022 et le contrat a pris fin le 31 janvier 2022.

C_____ a quitté le groupe WhatsApp « A_____ » le 24 janvier 2022 et a encore eu des échanges avec O_____ le 31 janvier 2022 au sujet de son salaire pour le mois de janvier.

Le 11 mars 2022, A_____ SARL a complété une attestation de l'employeur internationale concernant C_____, à teneur de laquelle elle a indiqué que la durée normale du travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine et qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

g. Les parties s'opposent sur la date à laquelle C_____ a commencé à travailler pour A_____ SARL.

A cet égard, les éléments suivants ressortent du dossier :

Le 17 septembre 2021, O_____ a envoyé un message WhatsApp à C_____ en lui indiquant qu'il comptait sur lui pour réviser pendant le weekend afin d'être notamment opérationnel le plus vite possible.

Le 22 septembre 2021, C_____ a rejoint le groupe de messagerie WhatsApp « A_____ », regroupant les employés de A_____ SARL, créé par K_____.

Le 29 septembre 2021, C_____ a indiqué à O_____ qu'il quittait un stand.

C_____ a eu des entretiens avec des clients, dont Madame P_____ les 18, 22 et 28 octobre 2021. Un rendez-vous avec Madame Q_____ a été fixé à son domicile le 4 novembre 2021 à 19h, de même que quatre autres rendez-vous durant la semaine du 19 novembre 2021.

Le 3 novembre 2021, C_____ a obtenu la signature d'un contrat par un client. Un autre contrat a été signé par un client le 11 novembre 2021.

h. A_____ SARL a versé à C_____ 2'589 fr. brut le 11 janvier 2022 à titre de salaire pour le mois de décembre 2021, et 1'204 fr. brut à titre de salaire pour le mois de janvier 2022 en date du 8 février 2022.

i. A_____ SARL a fait l'objet d'une enquête menée par l'OCIRT.

i.a Le 7 mai 2021, l'OCIRT a informé A_____ SARL qu'il procédait à un contrôle systématique du respect du salaire minimum genevois. En vue de ce contrôle, il lui demandait de lui transmettre un certain nombre de documents, à savoir la liste de l'ensemble de son personnel depuis le 1^{er} avril 2019, les contrats de travail de l'ensemble de son personnel actif depuis le 1^{er} novembre 2020, les fiches de salaire, l'attestation des salaires AVS pour les années 2019 et 2020, le mode d'enregistrement de la durée du travail de son personnel et le mode de calcul des salaires annuels, ainsi que tout autre renseignement utile en lien avec le système de rémunération.

Le 1^{er} juillet 2021, A_____ SARL a transmis à l'OCIRT un certain nombre de documents, accompagnés d'un courrier selon lequel l'horaire de travail des employés variait entre 40 et 42 heures par semaine pour un temps complet. Les employés payés à la commission étaient libres d'organiser leur temps de travail. Tous les contrats de travail et de stage remis à cette occasion prévoyaient un taux d'activité à 100%, à l'exception de celui d'un agent financier pour lequel aucun temps de travail n'était imposé et de l'assistant de direction, exerçant une activité à 50%. S'agissant du mode d'enregistrement de la durée de travail, elle avait remis, pour exemple, une fiche concernant un employé faisant mention d'un certain nombre de rendez-vous, de préparation de dossiers et de formations, évalués forfaitairement à 44 ³/₄ heures au total pour le mois de novembre 2020. Elle avait mis en place deux modèles de rémunération, soit un "*compétiteur*" et un "*sécuritaire*", le premier, constitué de commissions uniquement, excluant tout salaire garanti, le second prévoyant un salaire fixe de base et des commissions. Certains mois pouvaient dès lors ne pas être payés, lorsque le chiffre d'affaires n'était pas atteint. Elle était en train d'analyser la viabilité de ces modèles de rémunération à la lumière du salaire minimal exigé à Genève. Si le modèle devait s'avérer non conforme, le rattrapage serait payé aux employés.

Par courrier du 20 octobre 2021, l'OCIRT a constaté, sur la base des documents et renseignements transmis par A_____ SARL, que le salaire minimum légal n'était pas respecté à l'égard de 21 employés de la société, générant un total de 152'076 fr. 62 de sous-enchère sur une période de sept mois, selon un tableau annexé. Un délai a été fixé à la société pour corriger les salaires des employés concernés avec effet rétroactif au mois de novembre 2020, pour lui faire parvenir les justificatifs permettant d'établir que la société avait procédé à la mise en conformité demandée et pour formuler d'éventuelles observations.

Le 23 décembre 2021, A_____ SARL a écrit à l'OCIRT qu'elle sollicitait la requalification de certains contrats en contrats de stage. La plupart des 21 employés concernés travaillaient en réalité à temps partiel, de sorte qu'un nouveau calcul devait être effectué sur cette base. Selon plusieurs attestations signées par les travailleurs, annexées à ce courrier, toutes datées du 21 décembre 2021, leur taux d'activité était de 30%, en dérogation aux

dispositions initiales du contrat de travail, selon un accord oral passé avec l'employeur.

Le 20 janvier 2022, la société a transmis à l'OCIRT huit contrats de travail, accompagnés d'un avenant, tous datés du 7 décembre 2021, prévoyant que, sur la base d'un contrat oral, le taux d'activité était de 30%.

i.b L'OCIRT a procédé à l'audition de plusieurs employés de A_____ SARL.

Entre le 6 janvier et le 7 février 2022, il a procédé à l'audition de quatre anciens employés de la société sur leurs conditions de travail et de salaire. Ces derniers ont déclaré de manière concordante qu'il n'avait jamais été question d'un emploi à temps partiel et qu'un tel taux n'avait pas été mis en œuvre. Les horaires dépassaient régulièrement les 40 heures par semaine, sans pour autant qu'une rémunération ne soit versée.

Entre le 16 janvier et le 3 mars 2023, l'OCIRT a procédé à l'audition de douze employés ou anciens employés de la société, dont C_____. Tous ont déclaré avoir travaillé à plein temps, quand bien même il leur avait été demandé, "*pour des raisons juridiques*" et parfois sous pression, de signer les contrats des 7 et 21 décembre 2021 ainsi que l'avenant du 7 décembre 2021 prévoyant un taux d'activité de 30%, sans "*contrat oral*" préalable.

C_____ a été entendu dans ce cadre le 22 février 2023, par R_____, inspectrice du travail auprès de l'OCIRT. Il a déclaré avoir été engagé dès le 1^{er} septembre 2021 pour un poste de durée indéterminée à 100%, après avoir postulé à une annonce sur le site internet N_____, publiée en juillet 2021, et à la suite de deux entretiens d'embauche en août 2021. Il avait reçu deux contrats de travail. Le premier, qu'il avait reçu le 24 novembre 2021, indiquait une date d'entrée en fonction le 1^{er} novembre 2021 et prévoyait une formation obligatoire entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 octobre 2021, pendant laquelle il ne serait pas considéré comme employé, mais comme étant en formation en vue de son entrée en fonction. Il avait commencé le 1^{er} septembre 2021 et n'avait reçu qu'une rapide formation initiale pour se familiariser avec le système suisse de prévoyance professionnelle et avait ensuite rapidement commencé à travailler dès le mois de septembre. Ce n'est qu'en novembre 2024 qu'il avait compris que ces clauses justifiaient a posteriori l'absence de rémunération entre septembre et novembre 2024. Le 24 novembre 2021 au soir, K_____ l'avait appelé pour lui indiquer qu'il y avait une erreur dans son contrat de travail et qu'il devait le rendre afin d'être corrigé. Il avait à ce moment-là pris une photo du contrat. Quelques jours plus tard, il avait reçu un deuxième contrat qui prévoyait un taux d'activité de 30%. L_____ lui avait expliqué que A_____ SARL était contrainte d'indiquer un tel taux d'activité sur les contrats, à défaut de quoi elle ne pourrait pas verser les commissions. L_____ a toutefois précisé que cela ne changeait rien dans le

travail de C_____, qui restait à plein temps. C_____ a également indiqué qu'il travaillait habituellement de 9h à 17h au bureau et qu'il lui arrivait de terminer à 21h lors de rendez-vous avec des clients. Il prenait une heure de pause maximum pour déjeuner. Il n'y avait pas de système d'enregistrement du temps de travail, hormis une fausse fiche de présence mensuelle. Il se déplaçait avec son propre véhicule, utilisait son propre téléphone, avec son abonnement téléphonique, et son propre ordinateur. Son manager, O_____, lui avait demandé de remplir, en décembre 2021 et janvier 2022, un tableau Excel mentionnant les rendez-vous en précisant que ses heures mensuelles ne devaient pas dépasser quarante-deux heures de travail par mois. Il avait alors indiqué qu'il travaillait quarante-deux heures par semaine et non par mois. Ses collègues travaillaient également à plein temps. Il n'avait reçu aucun salaire pour les mois de septembre, octobre et novembre 2021. Il a remis à l'OCIRT son premier contrat de travail, l'annonce publiée sur N_____, ses deux fiches de salaire et quelques autres documents.

i.c Le 6 mars 2023, l'OCIRT a fait part à A_____ SARL des dernières déclarations recueillies et a constaté qu'elle lui avait fourni de faux renseignements. Des infractions au salaire minimum n'avaient pas cessé d'être commises depuis mai 2021. La période sous contrôle était donc élargie et il lui était demandé de fournir les décomptes de salaire de tout le personnel pour la période de juin 2021 à février 2023, ainsi que les contrats de travail de toute personne ayant été engagée pendant cette période, de procéder aux calculs des rattrapages du salaire minimum légal sur la base de la durée de travail effective de 40 heures hebdomadaires et de les soumettre à l'OCIRT pour approbation, avant de les verser aux travailleurs concernés.

i.d Au mois d'août 2023, l'OCIRT a contacté par téléphone et courriels différents anciens employés de la société, leur posant des questions sur leurs conditions de travail et de salaire et leur demandant la transmission de documents. Les dix employés ayant répondu aux questions ont en substance confirmé avoir travaillé à plein temps et ne pas avoir perçu de salaire certains mois.

i.e Le 31 août 2023, l'OCIRT a constaté que la société n'avait procédé à aucun rattrapage salarial aux fins de respecter le salaire minimum. Aucune observation n'avait été formulée à propos des douze nouvelles plaintes d'employés, qui avaient tous indiqué avoir toujours travaillé à plein temps, contrairement à ce que la société avait affirmé. Au vu des déclarations concordantes de 26 employés, circonstanciées et étayées par des éléments probants matériels, il était retenu qu'entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2022, le temps de travail contractuel dans la société était de 40 ou 41 heures, selon les contrats de travail initiaux, écrits et/ou oraux. L'OCIRT maintenait donc sa demande de mise en conformité et l'amplifiait au vu des nouveaux éléments. Il était avéré que la société n'avait pas tenu compte du premier avertissement du 20 octobre 2021, puisque la sous-enchère salariale s'était aggravée depuis, passant de

142'444 fr. 85 bruts pour la période de novembre 2020 à mai 2021, à 565'537 fr. 54 bruts pour la période de novembre 2020 à décembre 2022. Le subterfuge afin d'échapper au salaire minimum légal consistait en la dissimulation de la réalité des faits par des contrats de travail à temps partiel, généralement à 30%. Les déclarations des employés étaient unanimes, en ce sens que leur signature avait été obtenue par ruse et manipulation, avec la demande orale de travailler effectivement à plein temps. Malgré l'avertissement reçu, la société avait persisté à ne payer aucun salaire les premières semaines d'activité des salariés, et même les premiers mois. Enfin, elle n'avait pas, au 30 septembre 2023, mis en place l'enregistrement de la durée du travail et du repos. Les salaires devaient être corrigés selon les montants détaillés et des justificatifs devaient être transmis, de même que divers renseignements et documents. À défaut de procéder dans le délai imparti, l'OCIRT prononcerait une sanction administrative.

i.f Le 9 septembre 2023, la société a relevé que toutes les auditions figurant au dossier devaient être retirées, dès lors qu'elles étaient nulles, qu'elles avaient été effectuées en violation du principe du contradictoire et que l'OCIRT n'était pas en droit de les mener.

i.g La récusation de l'inspectrice en charge du dossier, R_____, requise par A_____ SARL, a été rejetée par décision du 22 septembre 2023 de la direction de l'OCIRT. Saisie d'un recours contre cette décision le 2 octobre 2023, la Chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la Chambre administrative) l'a rejeté, aucune apparence de partialité ne pouvant être retenue à l'encontre de l'inspectrice du travail dans la manière dont elle avait géré le dossier (ATA/92/2024 du 26 janvier 2024).

i.h Par décision du 13 décembre 2023, l'OCIRT a infligé une amende administrative de 30'000 fr. à A_____ SARL.

i.i Le recours formé contre cette décision par A_____ SARL a été rejeté par la Chambre administrative par arrêt ATA/349/2024 du 7 mars 2024.

Elle a considéré que A_____ SARL, en sa qualité d'employeur, nonobstant ses obligations légales, avait mal collaboré avec l'OCIRT en vue de l'établissement des faits. Elle lui avait dans un premier temps envoyé des contrats attestant d'emplois à plein temps pour tous ses employés (mis à part deux d'entre eux), puis leur avait, selon leurs déclarations convergentes, fait signer des avenants qui faisaient état d'un emploi à 30%, de manière rétroactive, pour tenter de rendre leurs revenus effectifs conformes au salaire minimum légal genevois. Elle n'avait pas été en mesure de donner des renseignements sur l'emploi du temps de ses employés. Elle avait de plus tenté de compliquer, à son avantage, les investigations de l'OCIRT en radiant une première fois la société en SNC pour passer en forme SARL, avant de délocaliser le siège dans le canton du Valais,

quand bien même l'activité était restée identique et développée à Genève. Une telle façon de procéder n'avait pas eu d'autre but que de semer la confusion durant l'enquête menée par l'OCIRT. A_____ SARL n'avait fourni que des documents de façon partielle, malgré les nombreuses demandes et délais impartis par l'OCIRT pour ce faire. L'OCIRT avait procédé à une enquête durant plus de deux ans. Il avait entendu 26 anciens employés de A_____ SARL, qui avaient tous donné une version concordante des faits, à savoir qu'ils avaient été employés pour un travail à plein-temps et que leurs horaires correspondaient à ce type d'emploi, voire dépassaient les 42 heures par semaine. Ces 26 employés avaient été entendus à des périodes différentes et il était difficile de suivre la société selon laquelle ils se seraient tous accordés sur une version commune à donner à l'OCIRT. L'action de l'OCIRT n'avait de plus pas d'impact direct sur leur situation, puisque, pour exiger le paiement rétroactif de leur salaire, c'est auprès du Tribunal des prud'hommes qu'ils devraient agir. Ils n'étaient de fait pas parties à la procédure administrative. La constance et la concordance des déclarations des 26 employés démontraient, contrairement à ce que soutenait A_____ SARL, qu'ils avaient bien été engagés à plein temps. Rien ne permettait sérieusement de remettre en cause leurs déclarations.

La Chambre administrative a ainsi retenu, à l'instar de l'OCIRT, que les employés dont il était fait mention dans la décision du 13 décembre 2023 avaient bien travaillé à plein temps pour la société et devaient être rémunérés à ce taux, et non à 30%.

A_____ SARL ne soutenait pas qu'un salaire minimal avait été versé aux employés, mais seulement que ceux-ci avaient un taux d'activité à 30%, ce qui expliquait leur faible salaire, voire leur absence de salaire. Elle avait ainsi échoué à apporter la preuve du paiement du salaire minimum légal aux employés répertoriés par l'OCIRT, malgré les nombreuses occasions qui lui avaient été données, de sorte qu'elle devait en subir les conséquences.

Sur la base des éléments fournis par la société et par ses employés et compte tenu du changement de régime contractuel postérieur au contrôle initié par l'OCIRT, ce dernier était fondé à conclure, conformément au droit et sans excès ni abus de son pouvoir d'appréciation, que la plupart des employés occupés par A_____ SARL avait des horaires effectifs supérieurs à 30% et avait partant subi une sous-enchère salariale selon la loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004.

- D. a.** Par demande simplifiée motivée déposée au greffe universel le 17 octobre 2023 après échec de la tentative de conciliation requise le 21 avril 2023, C_____ a assigné A_____ SARL en paiement de la somme totale de CHF 16'797.70, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2022. Cette somme se décompose comme suit :

-
- 4'464 fr. 05 brut, à titre de différence entre le salaire minimum genevois et le salaire perçu pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022;
 - 12'333 fr. 63 brut, à titre de salaire pour les mois de septembre à novembre 2021.

b. Dans sa réponse du 8 janvier 2024, A_____ SARL a conclu au déboutement de C_____.

c. Devant le Tribunal, C_____ a requis l'audition des témoins S_____, E_____, R_____ et T_____.

A l'appui de ses conclusions en rejet de la demande, A_____ a sollicité l'audition des témoins U_____, V_____, F_____, G_____, O_____ et H_____, s'agissant notamment des horaires de travail effectué par C_____.

Le 21 mai 2024, C_____ a sollicité la production, par l'OCIRT, du dossier en lien avec A_____ SARL.

d. A l'audience de débats du 19 septembre 2024, C_____ a produit une pièce nouvelle, soit un courrier que l'OCIRT lui a adressé le même jour.

Selon ce courrier, l'OCIRT a procédé à un contrôle du respect par A_____ SARL du salaire minimum légal et a constaté que le salaire perçu par C_____ entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 ne respectait pas les exigences légales à cet égard. Il avait été demandé à A_____ SARL de se mettre en conformité avec la loi, ce qu'elle avait refusé.

La procédure avait abouti au prononcé d'une décision administrative le 13 décembre 2023, laquelle a fait l'objet d'un recours à la Chambre administrative. Cette dernière a confirmé cette décision, notamment s'agissant de la durée du temps de travail effectif et des salaires dus.

e. Lors des audiences de débats principaux tenues les 19 septembre et 15 octobre 2025, le Tribunal a entendu les parties, ainsi que les témoins T_____, O_____, S_____, V_____ et R_____.

e.a C_____ a déclaré avoir commencé à travailler le 1^{er} septembre 2021. Il avait bénéficié d'une formation relative à la LPP dans les locaux de la société de 9h à 17h durant le mois de septembre 2021. Il avait commencé à travailler au début du mois d'octobre. Au début, il fallait trouver des clients par téléphone. Il n'avait pas manqué de jours de formation en septembre. Il avait signé un contrat prévoyant un taux d'activité de 30%. Monsieur L_____ lui avait expliqué que c'était la condition pour bénéficier du paiement des commissions. Ce dernier avait pu constater qu'il travaillait davantage que 30%,

dès lors qu'il était présent dans les locaux de la société. Le contrat produit sous pièce 5 dem. était celui que K_____ lui avait demandé de rendre en raison d'une erreur, sans préciser laquelle, ce qu'il avait fait le lendemain. Tous les employés avaient reçu un contrat identique à celui produit sous pièce 5 dem. et avaient dû le rendre. A_____ SARL ne lui a pas indiqué s'il pouvait ou non accomplir des heures supplémentaires. Il établissait lui-même son agenda, avec son supérieur O_____. Il commençait sa journée à 9h en faisant de la prospection téléphonique. Il pouvait avoir des rendez-vous à 17h, 18h ou 20h, qui en principe avaient lieu en France. Il avait également des rendez-vous dans les locaux de la société. Il avait conclu des dizaines de contrats pour lesquels il avait perçu des commissions. En sus, il devait également participer à des stands dans des centres commerciaux pour recruter des clients. O_____ travaillait en face de lui. Ce dernier ne lui avait jamais demandé d'arrêter de travailler au-delà d'un taux d'activité de 30%.

S'agissant de son deuxième contrat de travail produit sous pièce 2 déf., C_____ a expliqué qu'il avait dû le signer sur le champ. Il n'avait reçu aucune information par rapport à la modification du taux d'activité. Tous les employés de la société travaillaient à plein temps, personne n'était à temps partiel. Il devait indiquer moins d'heures que celles effectivement effectuées sur les fiches d'heures que la société lui demandait de remplir.

e.b A l'audience de débats du 15 octobre 2024, le Tribunal a entendu en qualité de témoin T_____, qui est en litige avec A_____ SARL. T_____ a indiqué avoir été engagée par cette société en 2019. Elle avait travaillé à plein temps. Elle avait elle-même suivi quatre jours de formation sur le système suisse de retraite. Tous les conseillers, y compris C_____, travaillaient à plein temps, ce qui était nécessaire pour obtenir des commissions. Elle travaillait dans le même bureau que C_____, qui était toujours là. Lorsqu'il était au bureau, il téléphonait à des clients, envoyait des emails ou travaillait sur ses dossiers. Elle ignorait le nombre d'heures de travail qu'il avait effectuées en septembre 2021 et ne connaissait pas ses jours d'absence durant cette période; il en allait de même de toute la période durant laquelle elle avait travaillé avec lui. La formation dispensée aux nouveaux collaborateurs durait une ou deux semaines. Les horaires de travail étaient de 9h à 12h, puis de 14h à 17h, voire 20h ou 23h en fonction des périodes. En novembre 2021, la société avait présenté aux employés des nouveaux contrats afin de s'adapter à la loi, en expliquant qu'ils seraient mieux rémunérés, sans préciser si cela avait un impact sur les horaires de travail. Aucun employé de A_____ SARL n'avait réduit son taux d'activité à 30% à la suite de ces nouveaux contrats de travail. En tant que *manager*, elle n'avait pas d'instruction de la direction concernant les heures de travail devant être effectuées par les employés de son équipe. Les employés devaient atteindre 300'000 fr. de chiffre d'affaires par mois, à défaut de quoi leur contrat était remis en cause et ils étaient licenciés. Un contrat s'élevait entre 60'000 fr. et 100'000 fr. Il était nécessaire d'avoir beaucoup de

clients, soit environ dix, pour obtenir trois contrats. En moyenne, il fallait signer cinq à six contrats par mois. Elle n'était le manager de C _____ et ignorait quand son contrat avait pris fin. Elle était libre de fixer ses horaires de travail.

Le témoin O _____ a indiqué que tous les employés travaillaient à 30%. C _____ était son subordonné, il était engagé à 30%. Les employés pouvaient travailler davantage s'ils le souhaitaient. Le témoin veillait à ce que ce taux d'activité soit atteint par ses subordonnés, mais ne disait rien s'il était dépassé. Tous les collaborateurs bénéficiaient d'une formation à leur arrivée, prise en charge par la société. Les employés étaient payés contractuellement à 30% durant cette période de formation. Les employés étaient libres de fixer leur propre horaire de travail. La société n'imposait pas de faire des stands le weekend, ni de travailler certains jours ou tard le soir. C _____ ne concluait pas suffisamment de contrats. Il n'avait pas vu ce dernier travailler régulièrement tard le soir ou plusieurs weekends d'affilée, mais il lui arrivait de dépasser les 30% contractuels. Les employés avaient des fiches d'horaire à remplir, mais il ne se rappelait pas s'ils ne devaient pas dépasser le taux d'activité contractuel. La formation théorique initiale durait une à deux semaines. Il y avait ensuite une formation sur le terrain pendant deux à trois mois. Au début, il accompagnait ses agents. Pour obtenir une production de 300'000 fr., il fallait conclure entre trois et six contrats. Il a confirmé être l'auteur de la pièce 4 produite par A _____ SARL, selon laquelle il confirmait que C _____ n'était pas présent tous les jours de la semaine, qu'il l'avait accompagné dans son travail afin qu'il améliore ses compétences et qu'après quelques semaines, ils avaient tous deux pris conscience que C _____ ne présentait pas toutes les compétences, notamment commerciales, pour ce travail.

La témoin S _____, qui était en litige avec A _____ SARL s'agissant de son taux d'activité, a déclaré avoir travaillé à plein temps pour celle-ci. Elle avait été engagée le 1^{er} septembre 2021 par A _____ SARL et avait bénéficié d'une formation interne, qu'elle avait suivie avec C _____. Ce dernier avait toujours été présent à cette formation, qui était obligatoire selon leur contrat. Les horaires durant celle-ci étaient de 9h à 17h. Elle avait été payée pour le mois de septembre 2021. C _____, qui avait son poste de travail à sa droite, travaillait à plein temps. Elle se rendait tous les jours au travail et adaptait ses horaires de travail à ceux des *managers*, soit entre 9h et 19h. Elle-même et C _____ finissaient tard, voire très tard, leurs journées de travail durant la période fiscale. Elle-même devait également se déplacer chez les clients. On ne l'avait pas informée d'un taux d'activité à 30% à son engagement. Selon son premier contrat, elle devait travailler quarante-et-une heures par semaine. Elle avait par la suite eu deux autres contrats de travail, dont le dernier prévoyant un taux d'activité de 30%, sous prétexte d'une erreur dans le contrat de travail précédent. Lors d'une réunion organisée par K _____, les employés avaient été informés du fait que ce contrat n'allait rien changer et qu'ils allaient continuer à travailler comme auparavant au même taux d'activité. Son contrat de travail prévoyait l'obligation d'annoncer

d'éventuelles heures supplémentaires. Les employés étaient libres de fixer leurs heures de travail. Elle ne pouvait pas indiquer le nombre d'heures de travail effectuées durant les rapports de travail. Lorsqu'elle était au bureau, C_____ était présent. Elle l'avait rencontré en juin, avant ses vacances; elle avait alors parlé avec lui de la procédure prud'homale. Il lui avait juste demandé d'être présente pour l'audience.

Le témoin V_____, cousin germain de L_____, a indiqué qu'il travaillait pour A_____ SARL au taux d'activité de 30% depuis son entrée en fonction en 2021. Il avait bénéficié d'une formation lors de son arrivée en septembre 2021, à l'instar des autres employés, suivie en même temps que C_____. Son bureau était proche de celui de C_____, il pouvait voir si ce dernier était absent ou présent. Il pouvait difficilement répondre à la question de savoir si celui-ci était souvent absent : il s'agissait d'un métier où les employés étaient présents pour les rendez-vous et à ces moments il pouvait le voir, mais il ne le voyait pas souvent quand il était au travail. C_____ n'avait pas beaucoup de rendez-vous. L'objectif était d'avoir quatre ou cinq rendez-vous par semaine et, durant certaines semaines, C_____ n'en avait pas du tout. Une production de 300'000 fr. nécessitait entre trois et cinq contrats par mois. Il avait été payé à 30% durant les premiers mois. Il ne se souvenait pas de son taux d'activité lorsqu'il avait commencé la formation. La société n'exigeait pas un nombre d'heures défini : lui-même ne se rendait au bureau que lorsqu'il avait des rendez-vous, le reste du temps, il était libre et faisait ce qu'il voulait. Il a confirmé être l'auteur du document produit par A_____ SARL sous pièce 7 devant le Tribunal, selon laquelle il confirmait avoir travaillé dans la même équipe que C_____, que ce dernier n'était pas resté longtemps dans l'entreprise, qu'il était rarement présent au bureau, qu'il ne consacrait pas suffisamment de temps à ses tâches professionnelles, qu'il n'était pas performant, qu'il ne contribuait que de manière marginale aux objectifs collectifs et que sa faible performance l'avait conduit à rapidement quitter l'entreprise.

R_____, inspectrice du travail auprès de l'OCIRT, a été entendue en qualité de témoin dans la présente procédure. Elle a déclaré que, selon son enquête et d'après l'annonce qui lui avait été remise par C_____, celui-ci avait postulé pour un emploi à temps complet. La plupart des employés n'avaient pas reçu de contrat de travail à leur engagement. C_____ avait été informé du taux d'activité à 30% deux ou trois mois après son entrée en service. La témoin estimait que l'enquête initiée quelques mois auparavant par l'OCIRT avait conduit l'entreprise à procéder à cette réduction du taux d'activité. Tous les employés avaient des contrats de travail prévoyant entre quarante et quarante-et-une heures de travail par semaine et le salaire minimum n'était pas respecté. C'était suite à une demande de mise en conformité de l'OCIRT que les taux d'activité contractuels avaient été réduits à 30%. Au cours de l'enquête qui avait duré deux ans, elle avait entendu une trentaine d'employés, qui avaient tous confirmé qu'ils continuaient à travailler à

100% malgré les nouveaux contrats prévoyant un taux d'activité réduit. Les employés ont déclaré qu'ils avaient été trompés. Certains ont indiqué qu'ils avaient reçu une explication selon laquelle la société était tenue d'adapter le taux d'activité pour des raisons légales et, qu'à défaut de signature du contrat, les commissions ne pouvaient pas être payées. C_____ avait trouvé l'explication « louche ». L'OCIRT avait demandé à A_____ SARL des documents écrits relatifs aux horaires effectués, mais n'avait pas obtenu les informations voulues, raison pour laquelle l'OCIRT avait auditionné des employés. Selon l'entreprise, un nouvel employé ne pouvait pas être payé durant les premiers mois. D'après les employés, la formation durait uniquement quelques jours, puis ils étaient directement envoyés sur le terrain pour prospecter. R_____ a ajouté que, dans sa demande de mise en conformité, elle avait indiqué que C_____ avait été engagé par la société dès le 1^{er} septembre 2021, qu'il avait un horaire de quarante heures par semaine et que la société lui devait un montant d'environ 15'000 fr. La société n'avait pas versé les différences de salaire. La témoin ne se souvenait plus si elle avait vu l'agenda professionnel de C_____. L'estimation de quarante heures reposait sur une enquête approfondie sur la base des pièces fournies par la société et les employés ainsi que sur leur audition. La société avait l'obligation légale de transmettre à l'OCIRT un relevé exact des heures de travail effectuées, ce qu'elle n'avait jamais fait. La décision de la Chambre administrative n'avait pas fait l'objet d'un recours et était entrée en force.

A l'issue de l'audience du 15 octobre 2024, le Tribunal a informé les parties qu'en application d'une appréciation anticipée des preuves, il renonçait à entendre d'autres témoins.

- E.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a renoncé à ordonner l'apport du dossier de l'OCIRT concernant A_____ SARL et à procéder à l'audition des témoins F_____, G_____ et H_____, s'estimant suffisamment renseigné par les pièces produites, l'interrogatoire des parties et l'audition de cinq témoins. Il a déclaré recevable la pièce produite par C_____ le 19 septembre 2024, consistant dans le courrier que l'OCIRT lui a adressé le même jour.

Le Tribunal a considéré que C_____ avait travaillé à plein temps, à raison de quarante heures par semaine, en se fondant sur les déclarations de ce dernier, corroborées par les témoignages des anciens employés et de l'inspectrice de l'OCIRT, nonobstant le taux d'activité de 30% mentionné dans le contrat. La société, qui ne disposait d'aucun système d'enregistrement du temps de travail et avait, dans une attestation établie concernant C_____, indiqué que la durée normale de travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine, n'avait pas apporté la preuve que ce dernier travaillait uniquement à 30%. La société était en conséquence condamnée à verser à son employé la différence entre le salaire qu'elle lui a versé, inférieur à la loi sur l'inspection et les relations du travail LIRT (ci-après : LIRT) et le salaire mensuel minimum genevois en vigueur, fixé par

arrêt du Conseil d'Etat du 28 octobre 2020, pour la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, à 4'010 fr. 93 bruts en 2021 et à 4'033 fr. 46 brut à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les premiers juges ont par ailleurs retenu que l'employé avait commencé à travailler pour la société le 1^{er} septembre 2021 et avait ainsi droit à son salaire à compter de cette date, même s'il avait suivi une formation au début des rapports de travail.

EN DROIT

1. 1.1 Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.

1.2 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. c et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.3 A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu du fait que l'intimé a fait valoir des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où il exerçait habituellement son activité se trouvait à Genève (art. 1 al. 1 LDIP; art. 19 de la Convention concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale [CL; RS 0.275.12] et art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]).

1.4 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC). Elle est soumise à la maxime inquisitoire et au principe de disposition (art. 55 al. 2, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC),

1.5 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (art. 311 al. 1 CPC; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

-
2. L'appelante conclut à l'irrecevabilité des pièces nouvelles produites par l'intimé avec sa réponse à l'appel, et des faits nouvellement allégués s'y rapportant.

2.1 Lorsqu'elle doit examiner les faits d'office, l'instance d'appel admet des faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations (art. 317 al. 1bis et 407f CPC).

2.2 En l'espèce, la présente cause étant soumise à la maxime inquisitoire, la pièce nouvelle produite par l'intimé, qui consiste dans l'arrêt de la Chambre administrative du 7 mars 2024, est recevable, les autres pièces n'étant pas nouvelles, puisqu'il s'agit d'actes figurant au dossier du Tribunal.

3. L'appelante reproche à l'instance précédente d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur divers points.

Elle ne saurait être suivie lorsqu'elle fait grief au Tribunal d'avoir retenu des faits qui n'avaient pas été allégués par les parties, puisque ce dernier établit les faits d'office dans la présente procédure.

Pour le surplus, l'état de fait retenu ci-dessus a été rectifié et complété dans la mesure utile, de sorte que le grief de l'appelante en lien avec la constatation des faits ne sera pas traité plus avant.

4. L'appelante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue, en reprochant au Tribunal d'avoir refusé d'entendre les témoins F_____, G_____ et H_____. Elle sollicite l'audition de ces témoins par la Chambre d'appel, subsidiairement l'annulation du jugement entrepris et le renvoi de la cause au Tribunal afin qu'il entende ces témoins et rende une nouvelle décision.

4.1.1 Garanti aux art. 29 al. 2 Cst et 53 CPC, le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur sujet (ATF 135 II 286 consid. 5.1; 135 I 187 consid. 2.20; 129 II 497 consid. 2.2).

Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.; il se déduit également de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_793/2020 du 24 février 2021 consid. 4.1). Il implique que toute personne a droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 144 II 427 consid. 3.1; 143 III 297 consid. 9.3.2). En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des

preuves déjà recueillies (ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 143 III 297 consid. 9.3.2; 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_383/2021 du 15 septembre 2021 consid. 4.2).

4.1.2 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (arrêt du Tribunal fédéral 5A_505/2021 du 29 août 2022 consid. 3.3.2). Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (cf. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2, 133 III 295 consid. 7.1; 129 III 18 consid. 2.6).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a renoncé à entendre les témoins F_____, G_____ et H_____ en considérant qu'il était suffisamment renseigné sur la cause par les pièces produites, l'interrogatoire des parties et l'audition de cinq témoins.

Il a toutefois, dans le cadre de l'appréciation des faits en lien avec l'horaire de travail effectué par l'intimé (consid. 4b du jugement attaqué), considéré que l'appelante n'avait pas démontré que son employé travaillait à 30%.

Comme le relève à juste titre l'appelante, le Tribunal ne pouvait pas, sans violer son droit à la preuve, et ce même dans son argumentation subsidiaire, lui faire porter le fardeau de la preuve alors qu'il n'avait pas procédé à l'audition des témoins qu'elle avait sollicitée en vue de démontrer l'horaire de travail effectué par l'intimé.

Cela étant, les éléments recueillis par le Tribunal et la pièce nouvelle produite en appel conduisent la Chambre d'appel à retenir, par appréciation anticipée des preuves, que les témoignages sollicités par l'appelante ne seraient pas à même d'ébranler la conviction acquise sur la base des autres éléments du dossier. Il n'y a donc pas lieu de procéder à l'audition de ces témoins par la Cour en application de l'art. 316 al. 3 CPC ni de renvoyer la cause au tribunal pour qu'il administre ces mesures d'instruction.

Ce grief n'est pas fondé.

5. Il n'y a par ailleurs pas lieu de donner suite à la requête de l'intimé tendant à la production par l'OCIRT de l'enquête menée au sujet de l'appelante, dans la mesure où les éléments résultant de l'arrêt rendu dans ce contexte par la Chambre administrative renseignent suffisamment la Chambre d'appel au sujet de l'enquête menée.

-
6. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé avait travaillé 40 heures par semaine, alors que le contrat signé par les parties le 3 décembre 2021 prévoyait un taux d'activité de 30%, soit 12 heures hebdomadaires, qu'aucun horaire n'avait jamais été imposé à l'intimé, qui était libre d'organiser ses horaires et n'avait jamais annoncé d'heures supplémentaires.

6.1.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO).

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Le juge procédera, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté (écrites ou orales), mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2023 du 20 août 2024 consid. 3.1.2).

6.1.2 En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier son taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4). La maxime inquisitoire sociale ne modifie en rien cette responsabilité des parties quant à la détermination des faits et celles-ci ne sont pas dispensées de collaborer activement à l'établissement des faits pertinents pour le sort de la cause ni d'offrir les preuves à administrer cas échéant. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés, mais il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2024 du 12 août 2025 consid. 3.1).

6.1.3 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante des preuves administrées en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2).

et 4A_85/2014 du 16 juin 2014 consid. 3.2.2). Cette appréciation se fait tant sur chaque moyen de preuve que sur le résultat global (CHABLOZ/COPT, Petit commentaire CPC, 2020, n° 6 ad art. 157 CPC).

Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). En raison de leur équivalence avec les autres moyens de preuve, l'interrogatoire et la déposition sont des moyens de preuve à part entière, mais sont soumis, comme tous les autres moyens de preuve, à la libre appréciation des preuves (HAFNER, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar, 2017, n. 4 ad art. 191 CPC).

6.2.1 En l'espèce, l'instruction menée par les premiers juges et l'arrêt de la Chambre administrative du 7 mars 2024 concernant l'enquête menée par l'OCIRT au sujet de l'appelante produit par l'intimé devant la Chambre d'appel conduisent à retenir que l'intimé a travaillé pour le compte de l'appelante en qualité de conseiller financier à plein temps, que le taux d'activité de 30% exprimé dans le contrat de travail signé par les parties le 3 décembre 2021 ne correspond pas à ce que les parties ont convenu et qu'il n'a jamais été mis en œuvre.

Le premier projet de contrat de travail soumis par l'appelante à l'intimé, qui avait répondu à une annonce pour un poste de conseiller commercial à plein temps, prévoyait un taux d'activité à plein temps, avec un horaire hebdomadaire de 40 heures. Ce projet n'a certes pas été signé par les parties, l'appelante l'ayant récupéré au motif qu'il contenait une erreur. Les parties ont ensuite signé le contrat du 3 décembre 2021, prévoyant un horaire de travail de 12 heures hebdomadaires, correspondant à un taux d'activité de 30%.

T_____ et S_____, anciennes employées de l'appelante entendues comme témoins en première instance ont confirmé que l'intimé travaillait à plein temps. T_____ a déclaré qu'elle avait travaillé dans le même bureau que l'intimé, qui était toujours là, en relevant que tous les conseillers travaillaient à plein temps, ce qui était nécessaire pour pouvoir obtenir des commissions. Elle ignorait le nombre d'heures de travail effectuées par l'intimé ou ses jours d'absence au cours de la période durant laquelle elle avait travaillé avec lui. Aucun employé de l'appelante n'avait réduit son taux d'activité à 30% à la suite des nouveaux contrats émis en novembre 2021. S_____ a indiqué qu'elle se rendait au travail tous les jours, que son poste de travail était à proximité de celui de l'intimé et que celui-ci travaillait à plein temps. Son premier contrat prévoyait un horaire de travail de quarante-et-une heures par semaine, le second un taux d'activité de 30% sous prétexte d'une erreur dans le contrat précédent. Les employés avaient été informés que les nouveaux contrats n'allaient rien changer et qu'ils allaient continuer à travailler comme auparavant.

Les témoins O _____ et V _____, employés travaillant encore pour l'appelante, ont indiqué que l'intimé travaillait à 30%, comme les autres employés de la société. O _____, qui a également signé un contrat prévoyant un taux d'activité de 30%, a déclaré que l'horaire de douze heures par semaine constituait un minimum, qui pouvait être dépassé. En sa qualité de responsable hiérarchique de l'intimé, il veillait à ce que ce taux d'activité soit atteint, mais ne disait rien s'il était dépassé. Il n'avait pas vu l'intimé travailler régulièrement tard le soir ou plusieurs weekends d'affilée, mais il lui arrivait de dépasser les 30% contractuels. V _____, qui occupait un bureau à proximité de celui de l'intimé, a indiqué qu'il ne pouvait que difficilement répondre à la question de savoir si l'intimé était souvent absent, dès lors qu'il s'agissait d'un métier où les employés étaient présents pour les rendez-vous, qu'il pouvait ainsi voir l'intimé à ces moments, que ce dernier n'avait pas beaucoup de rendez-vous, et qu'il ne le voyait pas souvent. Les déclarations de ces deux témoins, toujours liés par un contrat de travail à l'appelante, doivent être appréciés avec circonspection, en particulier celui de V _____, vu ses liens de parenté avec l'un des administrateurs de l'appelante.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que certains employés entendus aient été en litige avec elle au moment de leurs déclarations ne suffit pas à ôter toute valeur probante à leurs propos, qui sont cohérents, convaincants et corroborés par l'enquête menée par l'OCIRT ayant conduit au prononcé de l'arrêt de la Chambre administrative du 7 mars 2024.

Il résulte en effet de cette enquête, ainsi que des déclarations de l'inspectrice R _____, entendue comme témoin dans la présente procédure, qu'aucune réduction du taux d'activité des employés n'avait été constatée. Les déclarations précises et circonstanciées de seize employés – dont celles de l'intimé – avaient fait ressortir qu'ils avaient été engagés à plein-temps et que les avenants et nouveaux contrats de travail qu'ils avaient signés avaient manifestement été établis pour les besoins de la procédure administrative, soit pour faire apparaître les salaires versés comme étant conformes au salaire minimum genevois. Quoiqu'en dise l'appelante, les constatations de l'OCIRT bénéficient d'une grande force probante, dès lors qu'elles émanent d'une autorité neutre, après une enquête approfondie, menée sur une longue période et de manière minutieuse, sur la base de multiples documents contractuels conclus avec les employés, des déclarations de vingt-six anciens employés et des déclarations de l'employeur. La Chambre administrative a d'ailleurs souligné dans son arrêt la constance et la concordance des déclarations des vingt-six employés entendus, lesquels avaient travaillé à des périodes différentes au sein de l'appelante, de sorte qu'il ne pouvait être retenu que ceux-ci se seraient accordés sur une version commune des faits à donner à l'OCIRT. Le fait que cette enquête n'ait pas porté sur le cas isolé de l'intimé ou que l'inspectrice en charge de l'enquête n'ait pas été présente dans les locaux de l'entreprise et n'avait ainsi pu faire aucune observation concrète n'enlève rien à la crédibilité des constats de l'OCIRT, qui démontrent une manière de procéder

semblable pour un grand nombre d'employés, à l'instar de ce qui ressort des auditions des quatre témoins devant le Tribunal. D'ailleurs, l'appelante n'a pas jugé utile de recourir contre l'arrêt précité, qui confirme pourtant dans ses considérants que les employés, dont il est fait mention dans la décision de l'OCIRT (et dont l'intimé fait partie) avaient travaillé à plein-temps et non à un taux de 30%. Quand bien même les considérants de l'arrêt n'emporteraient pas autorité de force jugée pour d'autres affaires, comme le relève l'appelante, il n'en demeure pas moins que ceux-ci viennent renforcer la valeur probante des constats de l'OCIRT (sur la prise en compte de l'arrêt de la Chambre administrative, cf. ACJC/850/2025 du 19 juin 2025 consid. 5.2.1 et ACJC/1603/2025 du 10 novembre 2025 consid. 3.2).

Ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent ainsi de retenir que l'intimé a apporté la preuve qu'il a été engagé et a travaillé à plein temps pour l'appelante.

6.2.2 C'est également en vain que l'appelante critique le nombre d'heures de travail retenu par le Tribunal. En effet, contrairement à ce que tente de soutenir cette dernière, le Tribunal a expliqué qu'il retenait quarante heures hebdomadaires, dans la mesure où il ressortait de la procédure que l'intimé travaillait au minimum sept heures par jour, mais qu'il avait parfois des rendez-vous avec des clients en soirée. La témoin S_____ a confirmé que tout le monde travaillait de 9h à 17h, voire de 9h à 19h, soit au bureau, soit en rendez-vous chez les clients, et que parfois, l'intimé et elle finissaient le travail très tard, notamment en période fiscale. T_____ a indiqué que l'horaire de travail pouvait parfois, en fonction des périodes, s'étendre jusqu'à tard, jusque vers 20h, 21h ou même 23h. Il résulte par ailleurs de l'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage que la durée normale de travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine. Finalement, l'arrêt de la Chambre administrative ATA/349/2024 confirme les constats de l'OCIRT, selon lesquels les horaires des employés entendus correspondaient à ce type d'emploi (à plein-temps), voire dépassaient quarante-deux heures par semaine. Aucun autre élément à la procédure ne vient préciser la quotité des heures pour un plein temps. La quotité de quarante heures hebdomadaires retenue par les premiers juges apparaît ainsi conforme au regard des éléments précités.

L'argumentation de l'appelante, selon laquelle l'intimé n'aurait jamais annoncé ses heures supplémentaires et qu'il lui appartenait de les réduire compte tenu de l'horaire flexible dont il bénéficiait, est dénuée de fondement, dès lors qu'il ne s'agit pas de la rémunération d'heures supplémentaires, mais bien du salaire qui lui est dû pour son taux d'activité à plein-temps.

A la lumière des explications qui précèdent, il apparaît que le taux d'activité de 30% prévu dans le contrat signé par les parties le 3 décembre 2021 ne correspondait pas à la volonté réelle et commune de celles-ci, mais était destiné à donner l'illusion à l'OCIRT que le salaire versé était suffisant eu égard au taux

d'occupation de l'intimé. Le Tribunal était ainsi fondé à considérer que l'intimé avait travaillé à plein-temps, à raison de quarante heures par semaine, durant les mois de décembre 2021 et janvier 2022.

Le grief de l'appelante se révèle donc infondé.

7. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir alloué à l'intimé un salaire pour les mois de septembre à novembre 2021. Elle soutient que son employé suivait alors une formation et n'avait commencé à travailler que le 1^{er} décembre 2021.

7.1 La délimitation entre la qualification de contrat de stage non rémunéré et celle de contrat de stage soumis aux règles du contrat de travail et réalisé en contrepartie d'un salaire (art. 320 al. 2 CO) dépend de l'ensemble des circonstances du cas concret. La liberté des parties de convenir de la gratuité de la prestation du stagiaire est restreinte par l'art. 320 al. 2 CO. Un stage échappe au droit du travail lorsqu'il est effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, en vue de l'acquisition d'une expérience pratique; tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage et à son absence de rémunération, celui-ci doit être admis. En revanche, lorsque le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation fournie par le stagiaire, l'art. 320 al. 2 CO s'applique : le stage relève alors du contrat de travail et donne droit à un salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} éd. 2024, p. 45 et 47).

7.2 En l'espèce, le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit au salaire mensuel minimum genevois dès le 1^{er} septembre 2021, dans la mesure où il avait suivi la formation théorique auprès de l'appelante aux côtés de S_____ et de V_____ et avait commencé à déployer une activité pour le compte de l'appelante dès le mois de septembre 2021.

Il résulte des témoignages recueillis que l'intimé a suivi une formation à plein temps auprès de l'appelante à compter du 1^{er} septembre 2021, aux côtés de S_____ et de V_____. Il s'agissait d'une formation théorique de quelques semaines, suivie d'une formation sur le terrain. C'est donc à tort que l'appelante prétend que l'employé n'aurait suivi que "des cours théoriques, à l'instar de cours donnés par des organismes privés". Différents indices résultant du dossier, notamment certains messages WhatsApp, que l'intimé était déjà présent sur des stands en septembre 2021, qu'il avait eu des entretiens avec des clients à plusieurs reprises en octobre et novembre 2021 et qu'il avait obtenu la signature de plusieurs contrats en novembre 2021. Ces éléments conduisent à retenir que, durant le mois de septembre 2021, l'intimé a accompli un stage lui permettant d'acquérir des connaissances professionnelles et de l'expérience, en vue d'être intégré dans le personnel de la société et donc dans l'intérêt prépondérant de celle-ci, et qu'il a par la suite déployé une activité pour le compte de l'appelante.

Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit au salaire minimum genevois à compter du 1^{er} septembre 2021.

8. En définitive, il résulte des considérants qui précèdent que l'intimé a été engagé par l'appelante pour travailler à plein temps à compter du 1^{er} septembre 2021. Les montants retenus par le Tribunal au titre de salaire minimum genevois et ceux effectivement versés à l'intimé n'ayant pas été remis en cause, le jugement entrepris sera confirmé.
9. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, comme en l'espèce, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé.

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 3 février 2025 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/336/2024 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 décembre 2024 dans la cause C/8267/2023.

Au fond :

Confirme le jugement attaqué.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.